



Der Ausschließlichkeitsgrundsatz im Berufsbildungsrecht

MARIA KORTZ

► Die Regelung des § 4 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) schreibt vor, dass für einen anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden darf. Der Folgeabsatz bestimmt, dass Jugendliche unter 18 Jahren in anderen als anerkannten Ausbildungsberufen nicht ausgebildet werden dürfen, soweit die Berufsausbildung nicht auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereitet. Mit der Geltung dieses sogenannten Ausschließlichkeitsgrundsatzes hat die staatliche Anerkennung eines Ausbildungsberufs Folgen für die Praxis, die dort offenbar nicht auf uneingeschränkte Akzeptanz stoßen, wie ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zeigt.

Ziel und Anwendungsbereich des Ausschließlichkeitsgrundsatzes

Der Ausschließlichkeitsgrundsatz, den bereits das BBiG in der Fassung von 1969 enthielt und der über § 25 Abs. 2 und 3 der Handwerksordnung auch für die Berufsausbildung im Handwerk gilt, dient einem hohen rechtlichen Gut: Unter bildungspolitischen, wirtschaftspolitischen und sozialen Gesichtspunkten soll sichergestellt werden, dass die Berufsausbildung den Erfordernissen beruflicher Anpassungsfähigkeit und Durchlässigkeit genügt. In welchem Umfang und mit welchem Ziel ausgebildet wird, soll nicht

allein der Praxis überlassen bleiben (vgl. Ausschussbericht zur Vorgängervorschrift des § 28 BBiG 1969, BT-Drucks. V/4260, S. 15).

Aus dem Wortlaut des § 4 Abs. 2 und 3 BBiG ergibt sich, dass der Ausschließlichkeitsgrundsatz bei Auszubildenden – auch bei einer Zweitausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf –, nicht jedoch bei Fortbildungen oder Umschulungen zu beachten ist. § 4 Abs. 3 BBiG eröffnet mit seinem zweiten Halbsatz die Möglichkeit, dass Jugendliche etwa vor einer angestrebten Berufsausbildung schulische oder betriebliche Praktika absolvieren. Zugleich hält die Regelung zur Einrichtung von Überbrückungsangeboten oder ausbildungsfördernden Hilfen an.

Von den Grundsätzen des § 4 Abs. 2 und 3 BBiG kann in Verordnungen zur Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungsberufe sowie Ausbildungs- und Prüfungsformen abgewichen werden (§ 6 BBiG).

BAG-Entscheidung vom 27.07.2010

Nachdem der Ausschließlichkeitsgrundsatz den Gerichten in der Vergangenheit wiederholt Anlass zur Befassung mit berufsbildungsrechtlichen Fragestellungen bot, erging mit Datum vom 27.07.2010 eine höchstrichterliche Entscheidung über die Frage der Wirksamkeit eines sogenannten Anlernvertrags (Urteil des BAG, Az.: 3 AZR 317/08).

Sachverhalt

Der beklagte Malermeister bot der zuvor im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung in seinem Betrieb tätigen volljährigen Klägerin den Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags an. Weil diese nicht die Berufsschule besuchen wollte, schlossen die Parteien stattdessen für die Zeit vom 01.09.2005 bis zum 31.08.2007 einen „Anlernvertrag für die Vermittlung von Grundkenntnissen und Fertigkeiten im Beruf: Maler- und Lackierer/-in (...)“. Nachdem die Klägerin das Vertragsverhältnis am 07.11.2006 fristlos gekündigt hatte, machte sie für den Zeitraum bis zur Kündigung Entgelt Differenzansprüche geltend.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass ein Verstoß gegen den Ausschließlichkeitsgrundsatz zur Nichtigkeit des zugrunde liegenden Rechtsgeschäfts führt (BAG, a. a. O., Rz. 20, zit. nach Juris). Die Grundlage hierfür bietet § 134 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), demzufolge ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, nichtig ist, wenn sich nicht aus einer anderen gesetzlichen Vorschrift etwas anderes ergibt.

Das BAG beschränkt sich in seinem Urteil nicht auf die Auslegung des § 4 Abs. 2 BBiG; vielmehr enthalten die Entscheidungsgründe aufschlussreiche grundsätzliche Ausführungen zur Systematik des BBiG und dem Verhältnis seiner in diesem Zusammenhang bedeutsamen Bestimmungen zueinander.

So stellt das Gericht zunächst klar, dass der geschlossene Anlernvertrag nicht ein nach § 26 BBiG zulässiges Vertragsverhältnis sei. Dieser Regelung zufolge gelten zahlrei-

che BBiG-Vorschriften für Vertragsverhältnisse, die weder ein Arbeitsverhältnis noch eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG, aber den Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrungen zum Gegenstand haben. Bei der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gehe es jedoch gerade um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG, wie die Verortung des § 4 Abs. 2 BBiG in Kapitel 1 des Teils 2 des Gesetzes mit dem Titel „Berufsausbildung“ sowie dort in Abschnitt 1 mit dem Titel „Ordnung der Berufsausbildung; Anerkennung von Ausbildungsberufen“ zeige.

Weiterhin betont das BAG, dass der Ausschließlichkeitsgrundsatz nicht dagegen spricht, sich Kenntnisse und Fertigkeiten in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses anzueignen. Das Gericht verweist auf § 45 Abs. 2 Satz 1 BBiG. Nach dieser sogenannten Externenregelung ist zur Kammerprüfung in einem Beruf auch zuzulassen, wer mindestens das Eineinhalbfache der als Ausbildungszeit vorgeschriebenen Zeit in diesem Beruf tätig gewesen ist. Daraus ergebe sich, dass das Gesetz eine Tätigkeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses – einschließlich des Erwerbs der dazu erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten – zulasse.

Von der Nichtigkeitsfolge betroffen seien hingegen Verträge, die die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten in einem anerkannten Ausbildungsberuf zum Gegenstand haben, jedoch weder als Berufsausbildungsverhältnis nach BBiG noch als Arbeitsverhältnis geschlossen werden (BAG, a. a. O., Rz. 23, 25 f., zit. nach Juris).

Die im deutschen Rechtssystem nur ausnahmsweise geltende weitreichende Folge der Nichtigkeit eines Rechtsgeschäfts hat bei fehlerhaften, aber in Vollzug gesetzten (sog. faktischen) Arbeitsverhältnissen grundsätzlich zur Folge, dass der Empfänger der Arbeitsleistung dazu verpflichtet ist, die nach § 612 Abs. 2 BGB „übliche Vergütung“ zu zahlen. Dies war im vorliegenden Fall mangels eines bestehenden Ausbildungsvertrags nicht die übliche Ausbildungsvergütung, sondern die übliche arbeitsvertragliche Vergütung (BAG, a. a. O., Rz. 26, 28, zit. nach Juris). So nützte dem beklagten Malermeister auch nicht, dass die von ihm gezahlte Vergütung über dem tariflichen Ausbildungslohn lag. Ebenso wenig konnte er erfolgreich einwenden, dass die Klägerin selbst den Abschluss eines Ausbildungsvertrags abgelehnt hatte, denn für die Anwendung der Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnisses in Folge einer Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts nach § 134 BGB spielen Verschuldensfragen keine Rolle.

Die der Klägerin zugesprochene Entgelt Differenzsumme umfasste eine – aus Sicht zahlreicher Ausbildungsbetriebe sicherlich nicht zu vernachlässigende – Höhe von etwa 3.500 EUR nebst Zinsen. Wäre sie nicht wegen der verein-

barten verminderten Arbeitsstundenzahl von 25 Wochenstunden und vor allem wegen der Versäumung tarifvertraglicher Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Gehaltsansprüchen verringert worden, hätte es sich um einen einklagbaren Betrag in Höhe von etwa 12.000 EUR gehandelt, ohne die vorzeitige Kündigung durch die Klägerin um eine darüber noch erheblich hinausgehende Summe.

Ausblick

Nicht zuletzt die genannten Beträge haben dazu geführt, dass dem Urteil des BAG hohe Aufmerksamkeit entgegengebracht wird – sind es doch gerade die finanziellen Folgen eines möglichen Gesetzesverstößes und nicht die Tatsache eines möglichen Gesetzesverstößes selbst, die in der Betriebspraxis für die Abwägung von Nutzen und Risiken einer Entscheidung von Interesse sind.

Dass die Klägerin letztlich trotz anteiliger Gehaltsnachzahlung und „Ersparnis“ des Besuchs der Berufsschule keinen Gewinn gemacht hat, muss nicht eigens hervorgehoben werden: Formal konnte sie sich in der Arbeitszeit nicht qualifizieren.

Relevant ist das Urteil insbesondere für die Betriebe: Offenbar sind missbräuchliche Gestaltungsformen im Zusammenhang mit dem berufsbildungsrechtlichen Ausschließlichkeitsgrundsatz nicht selten. Auf das Erfordernis eines Umdenkens in der Ausbildungspraxis weist auch die Tatsache hin, dass die von der für den beklagten Malermeister zuständigen Handwerkskammer herausgegebenen Vertragsformulare die Möglichkeit des Abschlusses eines Anlernvertrags ausdrücklich vorsahen (vgl. das vorinstanzliche Urteil, Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 21.02.2008, Az.: 7 Sa 659/07, Rz. 45, zit. nach Juris). Im Übrigen können Ausbildungsbetriebe nicht davon ausgehen, im Falle eines nichtigen Rechtsgeschäfts durch vorzeitige Vertragslösung den beschriebenen weitreichenden Folgen zu entgehen: Laut BAG spricht einiges dafür, dass dieser Möglichkeit der Schutzzweck des BBiG entgegensteht, wonach Kündigungen von Ausbildungsverträgen durch den Ausbilder nach der Probezeit nur noch aus wichtigem Grund gestattet sind (§ 22 Abs. 2 BBiG) (vgl. BAG, a. a. O., Rz. 27, zit. nach Juris). Und so dürfte ebenfalls einiges dafür sprechen, dass sich für Ausbildungsbetriebe die Beachtung des Ausschließlichkeitsgrundsatzes im Ergebnis auszahlt. ■

Literatur

GEDON, W.; HURLEBAUS, H.-D.: *Kommentar zum Berufsbildungsrecht*. Köln Dezember 2010

MUES, W. M.: *Anmerkung zum Urteil des BAG vom 27.07.2010, Az.: 3 AZR 317/08*. In: *Der Arbeits-Rechts-Berater (2010) 12*, S. 361 f.